



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของ

เทศบาลตำบลบ้านค่าย
อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

1.หลักการและเหตุผล	1
2.วัตถุประสงค์	2
3.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4.สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	7
6.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	12
7.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	13
8.โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	16
9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	21
10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	25
11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	31
12.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	38
13.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	39

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561- 2563
เทศบาลตำบลบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

1.หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้อง จ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความ เห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ กลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาลโดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการ หนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2545 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านค่าย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563 ขึ้น

2.วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านค่าย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านค่าย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2596 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านค่าย

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านค่าย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านค่าย ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านค่าย มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

2.9 เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านค่าย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ของเทศบาลตำบลบ้านค่าย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านค่าย ที่ 150/2560 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2560 ซึ่งประกอบด้วย

1.นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค่าย	เป็นประธานกรรมการ
2.ปลัดเทศบาลตำบลบ้านค่าย	เป็นกรรมการ
3.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
4.ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
5.ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
6.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
7.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นเลขานุการ

จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและเทศบาล รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านค่าย เพื่อให้การดำเนินการ ของเทศบาลตำบลบ้านค่าย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดตำแหน่งกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ มีใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียง ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาจะต้องมีการเสียอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจักรบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านค่าย ยังมีปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน เทศบาลจะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเทศบาลได้มีการวางแผนพัฒนาเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ในการพัฒนาเทศบาลให้เจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชน เทศบาลได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตเทศบาลว่ามีปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนอะไรบ้าง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

(1) การคมนาคมทางบก ถนนในหมู่บ้านบางสายยังชำรุด งบประมาณปรับปรุง/ซ่อมแซมมีน้อย ประชาชนบางกลุ่มยังไม่ยกให้เป็นสาธารณะทำให้การเชื่อมต่อของ ถนนในหมู่บ้านยังไม่สามารถดำเนินการได้เป็นบางช่วง

(2) ไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าในครัวเรือน บางพื้นที่กระแสไฟฟ้ายังตกทำให้อุปกรณ์ไฟฟ้าเกิดความเสียหาย ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องไฟฟ้า ไฟฟ้าทางสาธารณะไม่ครบทุกหมู่บ้าน เกิดการชำรุดของอุปกรณ์ไฟฟ้าสาธารณะ ขาดงบประมาณที่จะดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะได้ทุกสาย ขาดบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับไฟฟ้า

(3) การผังเมือง ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ พ.ร.บ.ควบคุมอาคารและการจัดทำผังเมืองค่อนข้างน้อย

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

(1) ปัญหาความยากจน ประชาชนมีรายได้ต่ำ เกิดจากการเลือกอาชีพหรือรอแต่นโยบาย การให้ความช่วยเหลือไม่ช่วยเหลือตนเอง

(2) ปัญหาหนี้สิน ขาดวินัยในการใช้จ่ายเงินและมีการปล่อยเงินกู้ยืมในระบบ อัตราดอกเบี้ยสูง

(3) ปัญหาข้าวของแพง ขาดการควบคุมราคาสินค้า ต้นทุนการผลิตที่แพง

4.3 ด้านสวัสดิการและความมั่นคงของมนุษย์

(1) ปัญหายาเสพติด การขาดความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับเยาวชนในการแก้ไข ปัญหา ยาเสพติดอย่างแท้จริง การแพร่ระบาดของยาเสพติดรวดเร็วมากในหมู่เยาวชน , กลุ่มเสี่ยง และ งบประมาณในท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อย เจ้าหน้าที่บางหน่วยงานยังปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามแก้ไข ไม่เต็มที่

(2) สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ งบประมาณมีน้อยและจำกัด ประชาชนหรือผู้นำ บางส่วนยังขาดการประสานงานหรือให้ ความร่วมมือกับท้องถิ่น

(3) การส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน ประชาชนบางส่วนไม่เข้าใจและขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ประชาคมหมู่บ้านยังขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน ผู้นำท้องถิ่นชุมชน บางคนคนยังมุ่งเน้นเพื่อพวกพ้องของตนเกินไป การระดมความคิดเห็นวางแผนสร้างเสริมประโยชน์เพื่อส่วนรวม ค่อนข้างน้อย

4.4 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประชาชนยังมองเรื่องการใช้พลังงานเป็นเรื่องไกลตัว เกิดมลภาวะ ทางเสียง ทางน้ำทางอากาศ ฝุ่นละออง เป็นเหตุก่อความรำคาญให้กับประชาชน สถานประกอบการบางแห่งยังขาดจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อ

4.5 ด้านการเมือง การบริหาร

การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างน้อย ประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น/บทบาท อำนาจและ หน้าที่ของเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาลและพนักงานเทศบาลบางคนมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาค่อนข้างน้อย ระบบของการเก็บรายได้ต้องเพิ่มประสิทธิภาพขึ้นจากเดิม ขาดบุคลากร เจ้าหน้าที่ เฉพาะด้าน เช่น กองคลัง ขาดบุคลากร ทางด้านงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง ขาดบุคลากร ทางด้านโยธา เป็นต้น

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล เพื่อให้ทราบว่ามีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตาม ภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลบ้านค่าย ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านค่าย วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค) สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส การพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลบ้านค่ายด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมิน สถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้ เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

1. **ด้านการบริหาร** เทศบาลตำบลบ้านค่ายเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีโครงสร้างส่วนราชการ และระบบการบริหารจัดการจากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนาแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยัง ได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้ และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

2. **ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร** เทศบาลตำบลบ้านค่าย มีบุคลากรที่มีประสบการณ์ และมีประวัติการทำงานที่ดี และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยศึกษาเพิ่มเติม พร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

3. **ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ** เทศบาลตำบลบ้านค่าย มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา จัดทำโครงการการประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้คือ

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชนและเคารพกฎกติการะเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี
2. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี
3. พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดง ความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน
5. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการ มอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

1. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการ ฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติ หน้าที่ให้มากขึ้น
2. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้ และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ หรือใช้ประโยชน์ ให้คุ้มค่า
3. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกในการค้นหา โดยใช้หลัก 5 ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจรหรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่มีระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่าง ที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

1. **ด้านการเมืองและสังคมการเมือง** ประชาชน ส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลเป็นระยะ สมาชิกสภาเทศบาลทุกท่าน มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกๆด้านที่ ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

2. **ด้านเศรษฐกิจ** พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจ และการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มเป็นไปในลักษณะที่ ค่อนข้างยาก

3. **ด้านสังคมและเทคโนโลยี** สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมืองระยอง มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลในพื้นที่ ทำให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

1. ทำให้มีการซื้อขายสิ่งหาทรัพยากรสำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้นและผู้เข้ามา ประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่องมีมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติ กรรม สร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น

2. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขโปภคและการคมนาคมที่ดี ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

3. เป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่สถานที่สำคัญและมีชื่อเสียง ซึ่งอยู่ไม่ห่างไกล จึงเหมาะสมที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจ หรือแวะเที่ยวชมหาซื้อสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นฐานรายได้ทางเศรษฐกิจท้องถิ่นได้อย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับ ดูแล ที่มีเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่ง ได้แก่ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆ กันในคราวเดียวกัน

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล มีดังต่อไปนี้

ภารกิจ

5.1 ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ท้องถิ่น
- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนอื่น
 - (2) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
 - (3) การสาธารณสุขการ
 - (4) การควบคุมอาคาร
 - (5) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 - (6) การจัดให้มีตลาด
 - (7) การจัดให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- รักษาพยาบาล
- (1) การจัดการศึกษา
 - (2) การส่งเสริมกีฬา
 - (3) การสาธารณสุข การป้องกัน การบำบัดโรค การอนามัยครอบครัว และการ
 - (4) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
 - (5) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - (6) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - (7) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ดังนี้

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (3) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เกี่ยวข้องดังนี้

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- (1) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (2) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (3) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน

เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

ทรัพยากรธรรมชาติ

- (1) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

และสิ่งแวดล้อม

- (2) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (3) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (4) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ดังนี้

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) ส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) จัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร

- (1) ประสานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (2) เงินอุดหนุนเอกชน หรือกิจการที่เป็นสาธารณประโยชน์
- (3) เงินอุดหนุนการจัดการศึกษา
- (4) เงินอุดหนุนการศาสนา งานประเพณีท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรม กีฬา
- (5) เงินอุดหนุนการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- (6) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มีดังนี้

ดังต่อไปนี้

ปฏิรูป

- 1.รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 2.ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- 3.รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินสาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่ง
- 4.ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 5.ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 6.ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 7.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- 8.บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 9.หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาล ดังต่อไปนี้

มาตรา 51 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขต

- 1.ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 2.ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- 3.ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- 4.ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- 5.บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 6.ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- 7.ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 8.ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 9.เทศพาณิชย์

6.ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านค่าย วิเคราะห์แล้วเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- 1.การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2.การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- 3.การสาธารณสุขโรค การสาธารณสุขการ และการก่อสร้างอื่นๆ
- 4.การจัดการศึกษา
- 5.การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 6.การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 7.การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 8.การส่งเสริมกีฬา
- 9.การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 10.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- 11.การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- 12.การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- 13.การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- 14.การผังเมือง และการควบคุมอาคาร
- 15.การดูแลรักษาสวนสาธารณะ
- 16.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 17.การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- 18.กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

ภารกิจรอง

- 1.การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- 2.การสาธารณสุขโรค การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 3.การจัดให้มีการควบคุมสุสาน และ ฌาปนสถาน
- 4.การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

7.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วนราชการ 1 หน่วยงาน ได้แก่

- 1.สำนักปลัดเทศบาล
- 2.กองคลัง
- 3.กองช่าง
- 4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- 5.กองการศึกษา
- 6.หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยแต่ละส่วนราชการมีหน้าที่ดังนี้

1) สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติการของเทศบาล รวมทั้งมีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผน หรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี

2) กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย การทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

3) กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ จัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและการซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

5) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้มีงานธุรการ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

6) หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้จำนวนทั้งสิ้น 53 อัตรา แยกเป็น พนักงานเทศบาล 29 อัตรา ลูกจ้างประจำ 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 7 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 14 อัตรา

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

เทศบาลตำบลบ้านค่าย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ในบางภารกิจยังขาดบุคลากรในการปฏิบัติการทำให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น งานนิติกร งานจัดเก็บรายได้ งานด้านช่าง แต่เทศบาลฯ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มมากขึ้นและใกล้ถึงร้อยละสี่สิบ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อให้มีกรอบตำแหน่งที่เหมาะสมกับภารกิจและเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของเทศบาลตำบลบ้านค่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านค่าย จึงมีแนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม รวมทั้งสิ้น 13 อัตรา

1.1 พนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งเพิ่ม 4 อัตรา

- 1) ตำแหน่งนิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 49-2-01-3105-001 งานนิติกร ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล
- 2) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง 49-2-04-4204-001 งานจัดเก็บรายได้ ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง
- 3) ตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง 49-2-05-4701-001 งานวิศวกรรม ฝ่ายโยธา กองช่าง
- 4) ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 49-2-12-3205-001 หน่วยตรวจสอบภายใน

1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม 2 อัตรา

- 1) ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ งานพัสดุและทรัพย์สิน ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง จำนวน 1 อัตรา
- 2) ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล งานบริการสาธารณสุขและสาธารณสุขอื่น ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 อัตรา

1.3 พนักงานจ้างทั่วไป กำหนดตำแหน่งเพิ่ม 7 อัตรา

- 1) ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 3 อัตรา
- 2) ตำแหน่งคนงาน ฝ่ายโยธา สังกัดกองช่าง จำนวน 1 อัตรา
- 3) ตำแหน่งคนงาน ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 อัตรา

2. ยุบเลิกตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 22 อัตรา

2.1 พนักงานเทศบาล ยุบเลิกตำแหน่ง 1 ตำแหน่ง

1) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง 49-2-06-4101-002 ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ ยุบเลิกตำแหน่ง 16 อัตรา

- 1) ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (คุณวุฒิ) ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 1 อัตรา
- 2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 1 อัตรา
- 3) พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 1 อัตรา
- 4) ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (คุณวุฒิ) ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 1 อัตรา
- 5) พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 1 อัตรา
- 6) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง จำนวน 1 อัตรา
- 7) ผู้ช่วยนักวิชาการสวนสาธารณะ ฝ่ายโยธา กองช่าง จำนวน 1 อัตรา
- 8) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) ฝ่ายโยธา กองช่าง จำนวน 2 อัตรา
- 9) พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ฝ่ายโยธา กองช่าง จำนวน 1 อัตรา
- 10) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 อัตรา
- 11) พนักงานตรวจโรคสัตว์ (คุณวุฒิ) ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 อัตรา
- 12) พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 อัตรา
- 13) คนงานประจํารถขยะ (ทักษะ) ฝ่ายบริการสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 2 อัตรา
- 14) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) ฝ่ายบริหารการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองการศึกษา จำนวน 1 อัตรา

2.3 พนักงานจ้างทั่วไป ยุบเลิกตำแหน่ง 5 อัตรา จากกรอบเดิม 12 อัตรา

- 1) ตำแหน่งคนสวน ฝ่ายโยธา กองช่าง จำนวน 1 อัตรา
- 2) ตำแหน่งคนงานประจํารถขยะ ฝ่ายบริการสาธารณสุข จำนวน 4 อัตรา

เมื่อได้ดำเนินการดังกล่าวข้างต้นแล้ว กรอบอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561-2563 ของเทศบาลตำบลบ้านค่าย จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและการกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ ดังนี้

- ปีงบประมาณ 2561 มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นร้อยละ 34.48 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น 52 อัตรา แยกเป็นพนักงานเทศบาล 28 อัตรา ลูกจ้างประจำ 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 7 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 14 อัตรา
- ปีงบประมาณ 2562 มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นร้อยละ 33.84 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น 52 อัตรา แยกเป็นพนักงานเทศบาล 28 อัตรา ลูกจ้างประจำ 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 7 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 14 อัตรา
- ปีงบประมาณ 2563 มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นร้อยละ 32.90 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้น 52 อัตรา แยกเป็นพนักงานเทศบาล 28 อัตรา ลูกจ้างประจำ 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 7 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป 14 อัตรา

8. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

8.1 จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ที่กล่าวมา เทศบาลตำบลบ้านค่าย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2596 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 13) พ.ศ.2552 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัดเทศบาล 1.ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานธุรการและงานเลขานุการผู้บริหาร และกิจการสภา 2.ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร	สำนักปลัดเทศบาล 1.ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานธุรการและงานเลขานุการผู้บริหาร และกิจการสภา 2.ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎร	
กองคลัง 1.ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	กองคลัง 1.ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
กองช่าง 1.ฝ่ายการโยธา - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภคและไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	กองช่าง 1.ฝ่ายการโยธา - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภคและไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานธุรการ	
กองการศึกษา 1.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานธุรการ	กองการศึกษา 1.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานธุรการ	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน คำนวณค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านค่าย เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากำหนดตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2561 – 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
1.สำนักปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	1	1	1	+ 1	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (คุณวุฒิ)	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (คุณวุฒิ)	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	4	4	4	+ 3	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
2. กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองคลัง)								
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+ 1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
3. กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองช่าง)								
ฝ่ายโยธา								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายโยธา)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	1	1	1	+ 1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
ช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการสวนสาธารณะ (คุณวุฒิ)	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	2	-	-	-	- 2	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
คนงาน	2	3	3	3	+ 1	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายบริการสาธารณสุข								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
ลูกจ้างประจำ								
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานตรวจโรคสัตว์ (คุณวุฒิ)	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	-	-	-	- 1	-	-	ยุบเลิก
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	2	-	-	-	- 2	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล (คุณวุฒิ)	-	1	1	1	+ 1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	4	4	4	+ 3	-	-	กำหนดเพิ่ม 3 อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	4	-	-	-	- 4	-	-	ยุบเลิก
5.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	1	1	1	1	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	1	1	1	- 1	-	-	ยุบเลิก 1 อัตรา
6.หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1	1	1	+ 1	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	61	52	52	52	+13 - 22	-	-	

ก.ท.จ. ระยอง
ครั้งที่ ๑/2560
เห็นชอบเมื่อ
14 ก.ย. 2560

9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	550,800	1	1	1	-	-	-	-	14,880	15,480	15,960	565,680	581,160	597,120	31,900	
	สำนักปลัดเทศบาล (01)																			
2	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	404,640	1	1	1	-	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	31,900	
	ฝ่ายอำนวยการ																			
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	347,760	1	1	1	-	-	-	-	12,960	13,440	13,320	360,720	374,160	387,480	27,480	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	379,320	ว่างเดิม	
5	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	1	1	266,760	1	1	1	-	-	-	-	9,000	8,760	9,240	275,760	284,520	293,760	22,230	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	1	1	241,440	1	1	1	-	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	20,120	
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	285,840	1	1	1	-	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	23,820	
	ฝ่ายปกครอง																			
8	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	317,640	1	1	1	-	-	-	-	12,000	12,120	12,600	329,640	341,760	354,360	24,970	
9	นิติกร	ป.ก./ชก.	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม	
10	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	1	1	249,240	1	1	1	-	-	-	-	8,760	8,760	9,000	258,000	266,760	275,760	20,770	
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	1	1	216,720	1	1	1	-	-	-	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320	18,060	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	1	-	138,000	1	1	1	-	-	-	-	-	5,520	5,760	-	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	2	-	276,000	2	2	2	-	-	-	-	-	11,040	11,520	-	276,000	287,040	298,560	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
14	นักการ	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
15	คนงาน	-	2	-	216,000	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	ว่างเดิม
16	พนักงานดับเพลิง	-	1	-	108,000	4	4	4	+3	-	-	-	-	-	-	-	432,000	432,000	432,000	ว่างเดิม+กำหนดเพิ่ม

นาย จ. รัชชอง
 วันที่ ๑/๑๖๐
 14 ก.ย. 2560

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563			
	กองคลัง (04)																			
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	398,160	1	1	1	1	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000		29,680	
	ฝ่ายบริหารงานคลัง																			
18	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	317,640	1	1	1	1	-	-	12,000	12,120	12,600	329,640	341,760	354,360		24,970	
19	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	1	1	259,440	1	1	1	1	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240		21,620	
20	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	1	-	297,900	1	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	317,340		ว่างเดิม	
21	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	-	-	-	1	1	1	1	+	+	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340		กำหนดเพิ่ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	-	138,000	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280		ว่างเดิม	
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	1	1	1	1	+	+	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280		กำหนดเพิ่ม	
	กองช่าง (05)																			
24	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	462,840		ว่างเดิม	
	ฝ่ายโยธา																			
25	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	438,840		ว่างเดิม	
26	วิศวกรโยธา	ป.ก./ขก.	1	-	355,320	1	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	379,320		ว่างเดิม	
27	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	-	-	-	1	1	1	1	+	+	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340		กำหนดเพิ่ม	
	ลูกจ้างประจำ																			
28	ช่างไฟฟ้า	-	1	1	196,080	1	1	1	1			108,000	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280		16,340	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
29	คนงาน	-	2	-	216,000	3	3	3	3	+	+	108,000	108,000	108,000	324,000	324,000	324,000		ว่างเดิม+กำหนดเพิ่ม	

ก.อ.จ. ร้อยอง
 วันที่ 9/2560
 14 ก.ย. 2560

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน	จำนวน (คน)	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																		
30	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	-	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	462,840	ว่างเดิม
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข																		
31	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	1	-	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	438,840	ว่างเดิม
32	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	1	1	1	210,840	1	1	1	-	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	17,570
	ลูกจ้างประจำ																		
33	คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	1	207,240	1	1	1	-	-	-	7,320	7,200	7,440	214,560	221,760	229,200	17,270
34	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	1	1	1	192,360	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,320	199,800	207,240	214,560	16,030
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
35	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	-	-	-	-	1	1	1	+	-	-	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
36	คนงาน	-	1	-	-	108,000	4	4	4	+	-	-	216,000	216,000	216,000	324,000	324,000	324,000	ว่างเดิม+กำหนดเพิ่ม



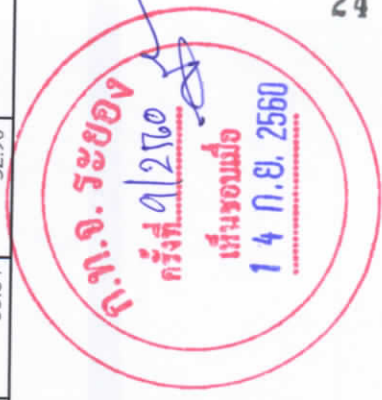
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้				อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น							
						จำนวน (คน)	เงินเดือน	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																			
37	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	462,840	ว่างเดิม	
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
38	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	411,600	1	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	438,840	ว่างเดิม	
39	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	299,640	1	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	24,970	
40	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	185,280	1	1	1	1	1	-	-	7,080	7,440	7,440	192,360	199,800	207,240	15,440	
41	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	1	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม	
42	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม	
	รวม		39	18	10,143,660	52	52	52	+13	-	-	-	2,529,240	1,031,520	1,036,560	12,672,900	13,056,420	13,329,540		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%															2,534,580	2,611,284	2,665,908		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															15,207,480	15,667,704	15,995,448		
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															34.48	33.84	32.90		

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2560 = 42,000,000 บาท

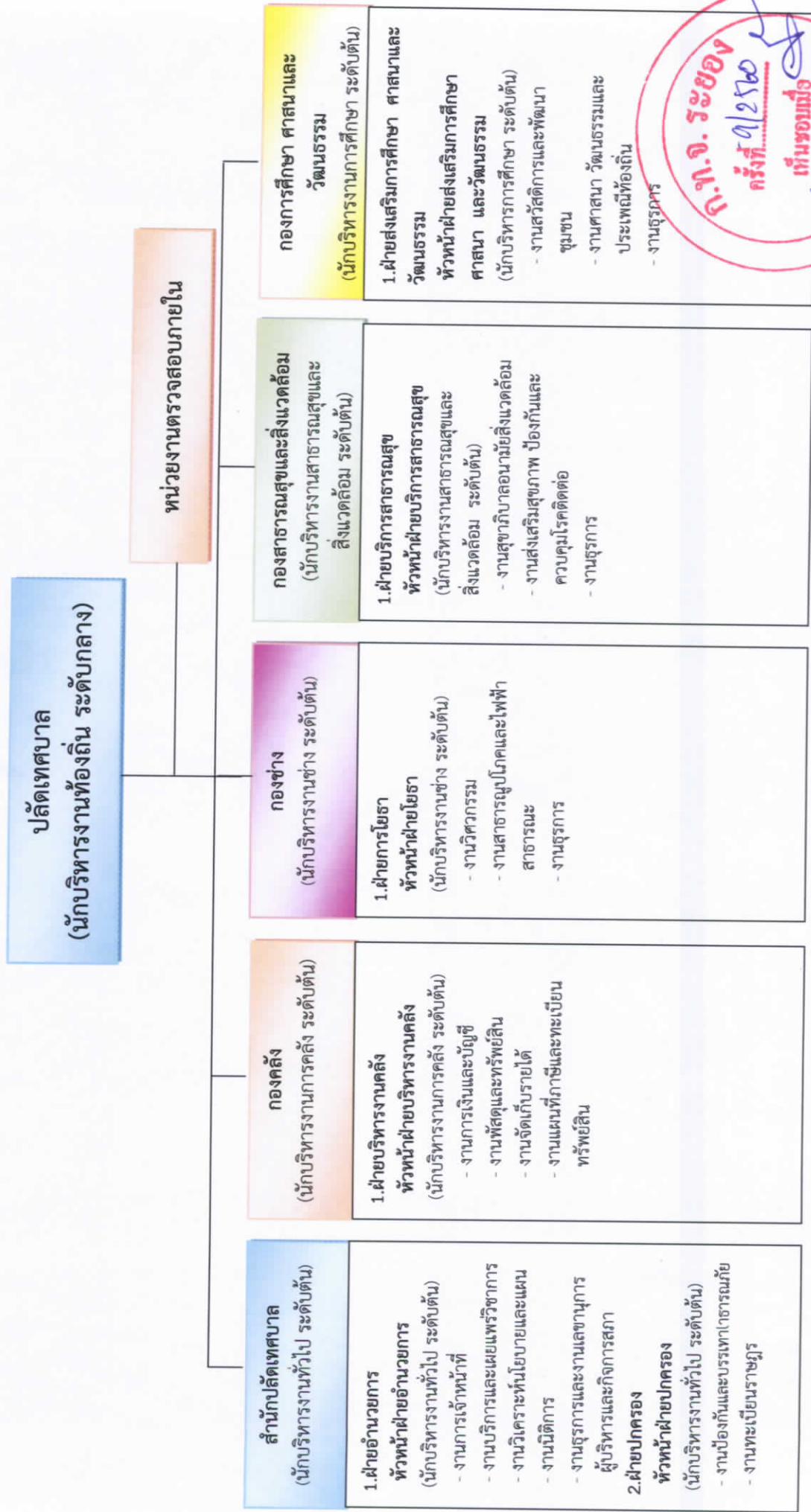
- ฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.256: = (42,000,000 x 5%) + 42,000,000 = 44,100,000 บาท

- ฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.256: = (44,100,000 x 5%) + 44,100,000 = 46,305,000 บาท

- ฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.256: = (46,305,000 x 5%) + 46,305,000 = 48,620,250 บาท



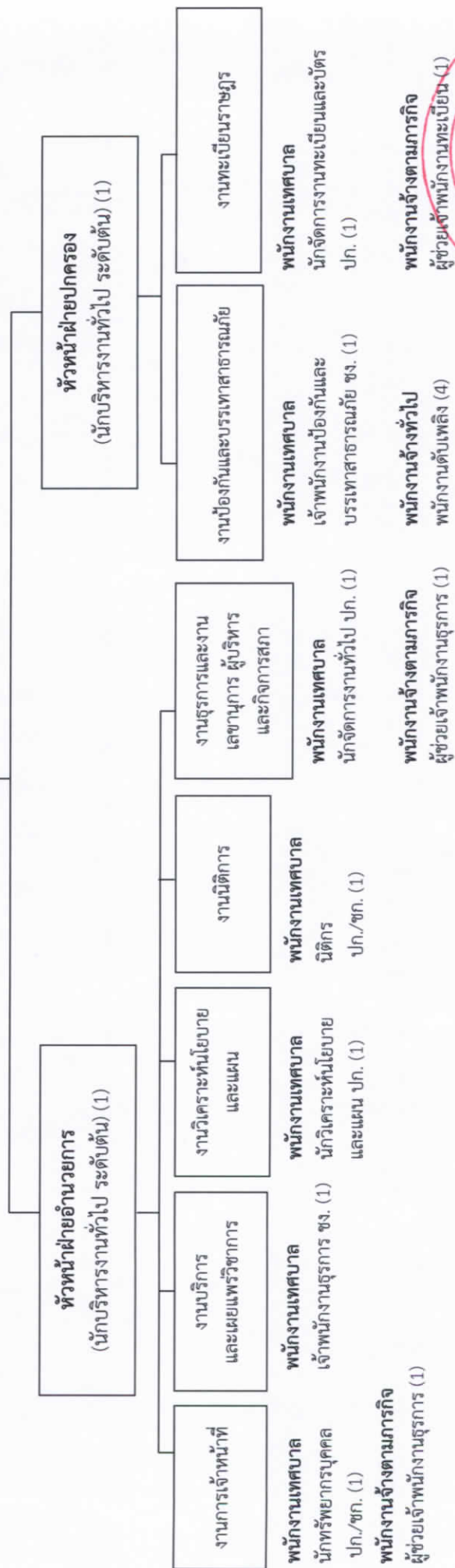
10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561-2563)
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลประจักษ์ศิลปาคม



ก.ท.จ. ระยอง
 ครั้งที่ 9/2560
 เห็นชอบเมื่อ
 14 มิ.ย. 2560

โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)



พนักงานจ้างทั่วไป

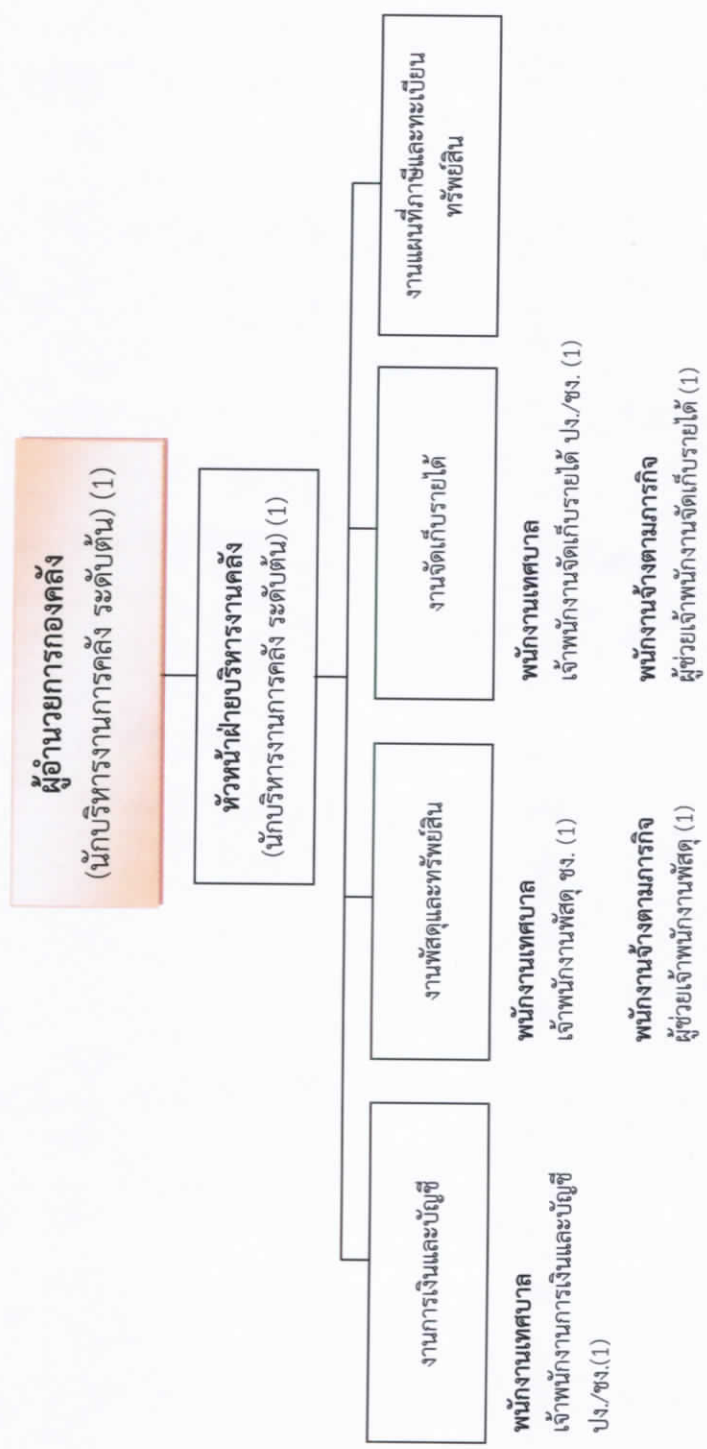
คนงาน (2)

นักการ (1)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ต้น	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	3	5	2	-	3	7



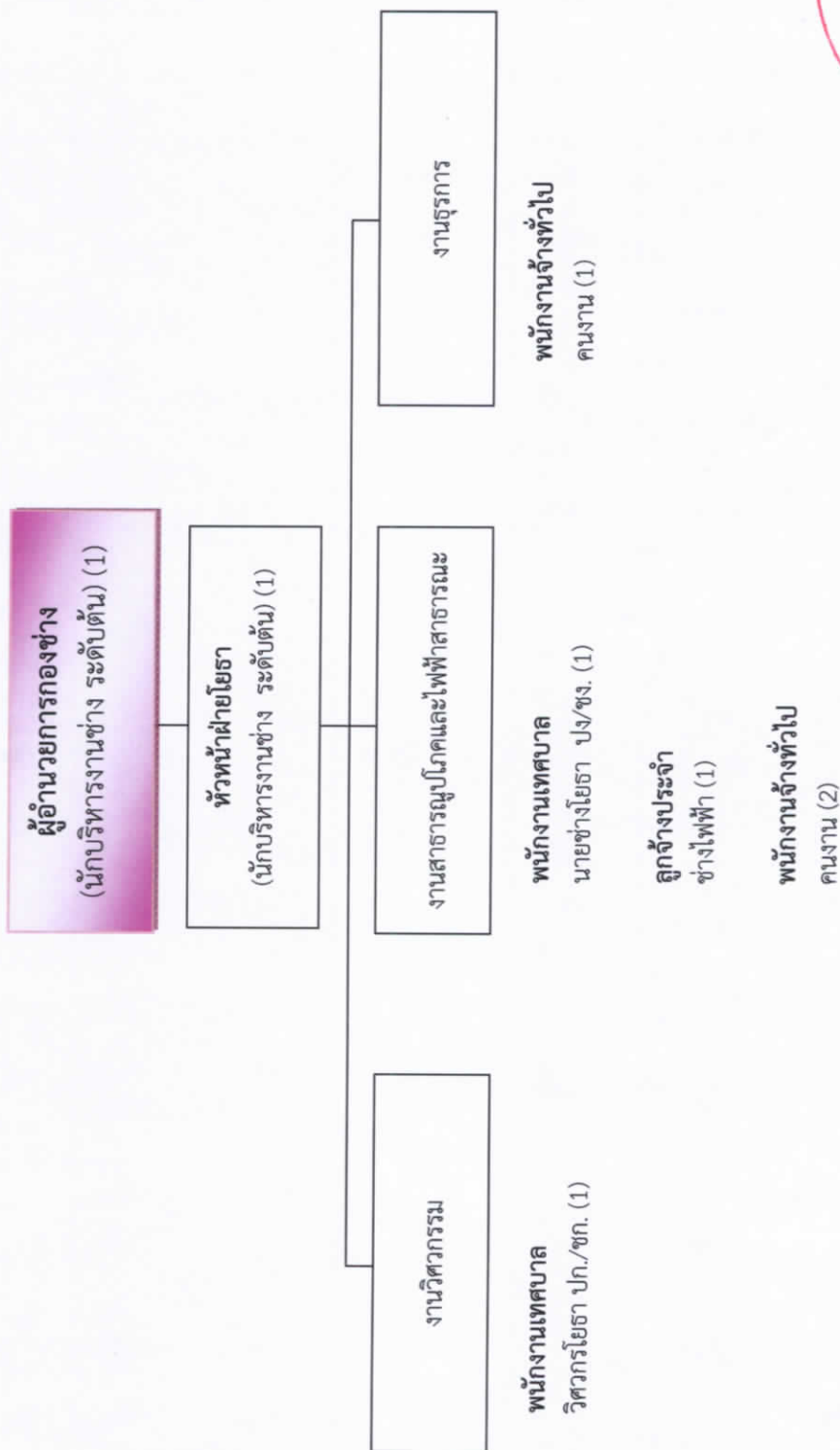
โครงสร้างกองคลัง



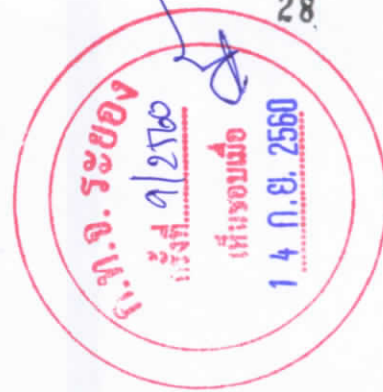
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ต้น	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	2	-	3	-	2	-

ก.ท.จ. ระยอง
ครั้งที่ ๑/2๖๐
เห็นชอบเมื่อ
14 ก.ย. 2560

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ต้น	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	2	1	1	1	-	3



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (1)

หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (1)

งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม

พนักงานเทศบาล

นักวิชาการสุขาภิบาล ปก. (1)

ลูกจ้างประจำ

คนงานประจำรถขยะ (1)

คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์ (1)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล (1)

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน (2)

งานส่งเสริมสุขภาพ/ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

พนักงานเทศบาล

พนักงานจ้างทั่วไป

คนงาน (2)

งานธุรการ

ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ต้น	ปฏิบัติกร/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	2	1	-	2	1	4



โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (1)

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

พนักงานเทศบาล

นักพัฒนาชุมชน ชก. (1)

เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง. (1)

งานศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล

งานธุรการ

พนักงานเทศบาล

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ต้น	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	2	1	1	-	1	-



11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	นางสาวพุดินกรธ เนมียะวงศ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	49-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	49-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	382,800 (31,900x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	550,800
2	สำนักปลัดเทศบาล											
3	นางสาวพิมพา สายแปลง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	49-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	362,640 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	404,640
4	ฝ่ายอำนวยการ											
5	นางสาวทิพย์วรรณ สีใส	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	49-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	329,760 (27,480x12)	18,000 (1,500x12)	-	347,760
6	-	-	49-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	49-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
7	นางสาวธีรชาติ หงส์ศิริพงษ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	49-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	49-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	266,760 (22,230x12)	-	-	266,760
8	นางสาวกสาวดี มรรคผล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	49-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	49-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก.	241,440 (20,120x12)	-	-	241,440
9	นางพัลลภพร พวงสวัสดิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	49-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	49-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	285,840 (23,820x12)	-	-	285,840
10	ฝ่ายปกครอง											
11	นางสาวเดือนใจ อินทมิตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	49-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	49-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	299,640 (24,970x12)	18,000 (1,500x12)	-	317,640

ครังที่ ๑/๒๕๖๖
 เห็นชอบเมื่อ
 14 ก.ย. 2560

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	สำนักปลัดเทศบาล											
	ฝ่ายปกครอง											
9	-	-	49-2-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	49-2-01-3105-001	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
10	นางสาวขวัญชนก ถ้อย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	49-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียน	ป.ก.	49-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียน	ป.ก.	249,240	-	-	249,240
				และบัตร					(20,770x12)			
11	นายเดลา ปันทอง	ปวส.(ก่อสร้าง)	49-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ช.ก.	49-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ช.ก.	216,720	-	-	216,720
				บรรเทาสาธารณภัย			บรรเทาสาธารณภัย		(18,060x12)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
12	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	138,000	-	-	ว่างเดิม
13	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	ว่างเดิม
14	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
15	-	-	-	นักการ	-	-	นักการ	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
16	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
17	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
18	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
19	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
20	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
21	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ด.จ.จ. ระยอง
 14 ก.ย. 2560
 เห็นชอบ
 14 ก.ย. 2560

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองคลัง											
22	นางกฤษณา มงคลสวัสดิ์	บัญชีบัณฑิต	49-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	49-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	356,160 (29,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	398,160
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
23	นางพิจิตร งามเจือ	บัญชีบัณฑิต	49-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	49-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	299,640 (24,970x12)	18,000 (1,500x12)	-	317,640
24	นางสาวสุพรรณี พงษ์สว่าง	ปวส.(การตลาด)	49-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	49-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	259,440 (21,620x12)	-	-	259,440
25	-	-	49-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	49-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
26	-	-	49-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	49-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
27	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	138,000	-	-	ว่างเดิม
28	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ก.ท.จ. ระยอง

ครั้งที่ 1/2560

เห็นชอบเมื่อ

14 มิ.ย. 2560

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
29	กองช่าง	-	49-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	49-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
30	ฝ่ายโยธา	-	49-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	49-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
31	-	-	49-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก.	49-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
32	-	-	49-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	49-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
33	ลูกจ้างประจำ นายวิน ทองทราย	ป.6	-	ช่างไฟฟ้า	-	-	ช่างไฟฟ้า	-	196,080 (16,340x12)	-	-	196,080
34	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
35	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
36	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	ว่างเดิม

ก.ท.จ. ระยอง

ครั้งที่ ๑/๒๖๐

เห็นชอบเมื่อ

14 ก.ย. 2560

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
37	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	-	49-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	49-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
38	ฝ่ายบริการสาธารณสุข	-	49-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริการ สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	49-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริการ สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
39	นางสาวพัชรียา แจกคดี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	49-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	49-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	210,840 (17,570x12)	-	-	210,840
40	นางถวิ บุญเกษม	ป.4	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	207,240 (17,270x12)	-	-	207,240
41	นายจรรยา หวลกระจ่าย	ป.4	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	192,360 (16,030x12)	-	-	192,360
42	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ก.อ.อ. ระยอง

ครั้งที่ ๑/27๖๐

เห็นชอบเมื่อ
14 ก.ย. 2560

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้างทั่วไป											
43	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	ว่างเดิม
44	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
45	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
46	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
47	-	-	49-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	49-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
48	-	-	49-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	49-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)

จ.ท.จ. ระยอง

ครั้งที่ 9/2560

เห็นชอบเมื่อ

1.4 ก.ย. 2560

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา											
	ศาสนาและวัฒนธรรม											
49	นางสาวชนิตรีนันท์ งามเจือ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	49-2-08-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	49-2-08-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	299,640 (24,970x12)	-	-	299,640
50	นางสาววิภาณี ประมวล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	49-2-08-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	49-2-08-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	185,280 (15,440x12)	-	-	185,280
51	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000	-	-	ว่างเดิม
52	หน่วยตรวจสอบภายใน											
	-	-	49-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	42-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม



12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านค่าย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบ digital สมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง internet website social media หรือ application ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านค่าย ได้ประกาศจริยธรรมคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ตามประกาศเทศบาลตำบลบ้านค่าย เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ 9 พฤศจิกายน 2558 ดังนี้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านค่าย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- 1.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- 3.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 4.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 5.การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- 6.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 7.มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- 8.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 9.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านค่าย

ที่ ๑๕๐/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ชักชวนแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว นั้น

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ดังนี้

๑.นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค่าย	ประธานกรรมการ
๒.ปลัดเทศบาลตำบลบ้านค่าย	กรรมการ
๓.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๗.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง มีหน้าที่ตรวจสอบและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยพิจารณาความต้องการอัตรากำลังคน คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลและระเบียบกฎหมายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายสิทธิพล หัตถนาม)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค่าย



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านค่าย
เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง ได้ออกประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๓(๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงออกประกาศเทศบาลตำบลบ้านค่าย ดังนี้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านค่ายทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- 1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 4) การยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายสิทธิพล พัฒนงาม)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค่าย

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของเทศบาลตำบลบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง
พ.ศ. ๒๕๕๙

.....
ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง ได้ออกประกาศคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติตน

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ เทศบาลตำบลบ้านค่าย
“ข้าราชการ” หมายถึง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล

บ้านค่าย

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลบ้านค่าย
ข้อ ๒ ให้นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค่าย รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม
ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการ ของ เทศบาลตำบลบ้านค่าย

ข้อ ๓ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านค่ายทุกคน
มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ
ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- 1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 4) การยืนหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการของเทศบาลตำบลบ้านค่าย ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ควบคุมกำกับกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม นี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกเทศมนตรี ตำบลบ้านค่ายหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกเทศมนตรี ตำบลบ้านค่าย หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกเทศมนตรีตำบลบ้านค่าย หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกเทศมนตรีตำบล บ้านค่าย หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่ จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ จริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมของเทศบาลตำบลบ้านค่าย

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือ ปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล

ข้อ ๑๗ ให้นายกเทศมนตรีตำบลบ้านค่าย แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการ จากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในเทศบาลตำบล บ้านค่าย ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้างและลูกจ้างของ เทศบาลตำบลบ้านค่าย จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้ เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วย เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริม และให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่ มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืน ตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ ขอให้ กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสาร และหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะ กรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

หมวด ๕
การประเมินและการแก้ไขประมวลจริยธรรม

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

.....